

Заключение по результатам исследования состояния социально-психологического климата педагогического коллектива МБДОУ ДС №67 «Умка»

В соответствии с планом работы на декабрь 2023 г. педагогом - психологом проводилось исследование социально-психологического климата (СПК) педагогического коллектива МБДОУ ДС №67 «Умка».

Цель исследования: изучить социально-психологический климат в коллективе
Основные задачи:

1. Изучить эмоциональный фон и настроение, преобладающее в коллективе.
2. Определить степень удовлетворенности сотрудников различными сторонами жизни и деятельности коллектива.
3. Определить характер межличностных взаимоотношений

Статистические данные для обследования:

Численность сотрудников в коллективе МБДОУ ДС №67 «Умка» составляет 101 человек, из них 32 воспитателя и 8 специалистов (3 музыкальных руководителя, 2 инструктора по физическому воспитанию, 2 учителя- логопеда, и 1 педагог-психолог). В исследовании приняло участие 84 человека, что составляет 83% от фактической численности. (10 чел. на б/л, 3 чел. отпуск)

Для исследования применялись следующие методы и методики:

Анкетирование. Анкета по изучению факторов, влияющих на социально – психологический климат.

Исследование проводилось в индивидуальной форме, анонимно, что позволяет предположить достоверность, полученных данных.

Возрастные группы распределились следующим образом:

20-25 лет – 3,9%, 26-30 лет – 4,9%, 31-35 лет – 12,8%, 36-40 лет – 23,7%, 40-50 лет – 27,7%, 50-60 лет – 23,7%, Свыше 60 – 8,9%.

Из числа опрошенных, высшее образование имеют – 47,5%, средне специальное – 49,5%. Стаж работы в ДОУ: до 1 года – 9,9%, 1-3 лет – 9,9%, 3-5 лет – 15,8%, 5-10 лет- 19,8%, 10-15 лет- 13,8%, 15-20 лет – 6,9%, свыше 20 лет – 6,9%.

В целом в коллективе преобладает хорошее настроение, испытывают подъем энергии и творческих сил 61%. Активно настроены на работу 52%. Выполняют свои обязанности, но не проявляют инициативы 19 % опрошенных.

По мнению 63% сотрудников в коллективе преобладает деловой, творческий настрой, преобладают отношения сотрудничества, взаимопомощи и поддержки 55%, чувство взаимной доброжелательности отметили 60%, и 15% считают, что коллектив разрознен. Взаимоотношения с коллегами, охарактеризовали как теплые, дружеские 64%.

На вопрос «Замечаете ли Вы, что в последнее время отношения в коллективе стали более напряженными, возросло число конфликтов?» сотрудники ответили – нет, отношения доброжелательные, деловые 63%. Напряженными, холодными отношения становятся в связи с большими нагрузками, напряженными условиями труда (19%).

На вопрос «Думаете ли вы о переходе на другую работу?» сотрудники ответили, что занимаемая должность устраивает 60% сотрудников, 26% думают о переходе на другую работу, но пока не предпринимают никаких мер, твердо решил уйти 3 человека.

При определении степени удовлетворенности: занимаемая должность устраивает 74% сотрудников, довольны результатами своей работы и предъявляемой к ним требовательностью 57%.

60% сотрудников довольны взаимоотношениями с коллегами по работе и взаимоотношениями с руководством.

На вопрос «Как вы думаете, что мешает нормальной работе в коллективе?», 14% сотрудников ответили – *недостаточная активность и ответственность членов коллектива*, 19% ответили – *тяжелые для здоровья физические и психические нагрузки*, и 7% считают – *плохая организация работы*. Также сотрудники назвали свои варианты ответов (*Самодисциплина, частое отсутствие коллег, документальная загруженность, участие в конкурсах, зарплата*).

67% сотрудников отметили, что руководитель пользуется реальным влиянием на дела коллектива, дает четкие указания и своевременно контролирует их выполнение - 68%.

Стиль руководства повышает *эффективность работы* считают 37% сотрудников, и 32% способствует сплочению коллектива.

В результате проведенного анкетирования морально-психологическим климатом в учреждении удовлетворительны 58%, частично да, частично нет – 38%.

Предложения сотрудников по улучшению морально-психологического климата в учреждении:

1. Проводить вместе досуг.
2. Повысить эмоциональный интеллект сотрудников.
3. Пересмотреть педагогическую нагрузку педагогов (равномерное распределение на каждого)
4. Отмена деструктивного диалога между руководством и коллективом.
5. Улучшение стимулирования оплаты труда, в том числе за личные достижения и нефункциональные обязанности.

Выводы: из выше изложенного можно сделать вывод, что сотрудники работают в благоприятном социальном-психологическом климате, что является важным показателем уровня развития коллектива. Большинство сотрудников в коллективе находятся в хорошем настроении, испытывают подъем энергии и творческих сил. Активно настроены на работу, и их устраивает занимаемая должность.

Рекомендации по оптимизации социально-психологического климата

Формирование и поддержание благоприятного социально-психологического климата в коллективе является неотъемлемым компонентом успешности, результативности деятельности учреждения в целом.

Задачи:

1. Руководству учреждения:
 - принять к сведению полученные результаты исследования;
 - повысить уровень, качество организации работы;
 - обратить внимание на организацию и проведение досуга с сотрудниками учреждения;
 - среди мер, для улучшения психологического климата и стабилизации профессионального ядра кадров шире использовать моральное и материальное стимулирование успешно работающих сотрудников.
2. Психологу учреждения:
 - через год провести повторное исследование СПК, с целью изучения его стабилизации.

Педагог - психолог



О.А. Шабурова

Заведующий

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**
Сертификат 0D7657B971C069FA6545F9F97A350A90
Владелец Щеголева Оксана Валерьевна
Действителен с 11.02.2023 по 07.05.2024

О.В. Щеголева